

千葉県下における定期健康診断の 事後措置の実態とその改善方法に関する研究

主任研究者	千葉産業保健推進センター	産業保健相談員	本吉 光隆
共同研究者	千葉産業保健推進センター	所 長	能川 浩二
	千葉大学大学院環境労働衛生学	准教授	諏訪園 靖
	千葉大学大学院環境労働衛生学	講 師	小林 悦子
	千葉大学大学院環境労働衛生学	助 教	土地 実礼

1 はじめに

近年の高齢化社会の進展により、生活習慣病を有する労働者が増加しているが、このような労働者に対し、職務上の適切な配慮や健康管理がなされない場合、これらの疾患が増悪することがあるため、疾病の早期発見と予防のための適切な管理を行うことは極めて重要であり、労働安全衛生法が定めるところの定期一般健康診断の果たす役割は大きい。

しかし、千葉県下の定期一般健康診断有所見率は、平成 11 年には 37.5%であったものが平成 16 年には 46.7%と上昇傾向を示しており、健診の事後措置としての保健指導をはじめとした健康管理が有効に機能していない可能性が考えられる。少子高齢化を背景とした労働人口の減少を補うために、定年後の再雇用制度がさらに普及することが予想され、生活習慣病を有した高齢労働者がますます増加すると考えられる状況においては、有効な定期健診事後措置の具体的あり方を検討することは、重要な労働衛生上の問題である。

さらに、平成 20 年度より厚生労働省が医療保険者に特定健診・保健指導を義務付けることが決まった余波を受けて、産業保健の現場においても産業医が特定保健指導の実施を求められるようになることも予想される。

そこで今回、平成 18 度の産業保健調査研究として千葉県下における定期健康診断の事後措置の実態調査を行い、健診事後措置の現状把握とその改善方法の検討を試みた。

2 対象および方法

千葉産業保健推進センターが保管している千葉市、船橋市、市原市等の産業医名簿に記載されている全ての会員 574 名を対象とした。調査方法は質問紙法を用いた。調査内容は、調査対象産業医の背景として、事業場規模、産業医活動時間、職場巡視の頻度、事業場の安全衛生管理体制、定期健診と事後措置の実施状況を調査した。続いて、定期健診の事後措置を行っているとは回答した対象者に、健診結果のチェック方法や 2 次検診の受診率など定期健診事後措置について調査した。

3 結果と考察

回答者数は 230 名、回収率は 40.1%であった。回答者の中には調査時に産業医活動をしていない 54 名が含まれていたため、産業医活動を行っているとは回答した 172 名について集計を行った。

一般定期健康診断の実施は法的に定められているため実施率はほぼ 100%近く、健診の事後措置も 9 割以上の回答者が行っていた。

定期健診の事後措置を行っているとは回答した 159 名のうち、半数以上の回答者が「異常所見を必ず自分でチェックする」と回答していた。事後措置としての保健指導は有所見者のみに行う回答者が 9 割以上であり、所見のあった者に対しては「必ず自分で面談する」という回答者が半数以上を占めていた。

この他には、保健指導を実施する必要がある旨を保健指導対象者にどのように知らせ

るか、保健指導面接に呼び出しても受診しない対象者に対してどの程度呼び出しを続けるか、また対象者が保健指導を受ける割合、保健指導の内容、診療行為の有無、保健指導に対する事業所の協力度を聞いた。

さらに、回答者が勤務する事業所における定期健診有所見率の最近5年間の推移を聞いた。「ほとんど変わらない」という回答が4割以上で最多であったが、「上昇している」と回答した者も3分の1以上いた。有所見率上昇の原因としては「従業員の平均年齢が高くなってきたから」という回答がほとんどであったが、「好ましくない生活習慣を改善できない従業員が多いから」という回答も6割以上と目立っていた。

健診事後措置を行っている者に対して保健指導の有効性を聞いたところ、有効ではない、という回答はほとんどなかった。

保健指導が有効かどうかを回答者が勤務する事業所規模、従業員の平均年齢、産業医活動時間、職場巡視頻度、保健指導の呼出回数、保健指導受診率、診療行為の有無、事業所の協力度の9項目に分けてロジスティック回帰分析を行った。

目的変数は「保健指導が有効である」とし、「大変有効である」「まあまあ有効である」と「少しは有効である」「あまり有効でない」「全く有効でない」に分けて解析した。

従業員数が100人未満の事業所に対して500人以上の事業所に勤務する回答者はオッズ比0.03、95%信頼区間(0.00-0.50)であり、規模の小さい事業所に勤務する回答者の方が規模の大きい事業所に勤務する回答者より、有意に面接指導が有効だと考えていた。産業医活動時間では、週に2,3日程度～フルタイムの専属産業医に対して月に半日～1日勤務の回答者はオッズ比0.01、95%信頼区間(0.00-0.37)で面接指導は有効ではないと考えていた。事業所の協力度では大変協力的な事業所と比較して、協力的でない事業所に

勤務する回答者の方が面接指導は有効でないと考えていた(オッズ比0.00、95%信頼区間(0.00-0.16))。

ロジスティック回帰分析による面接指導有効性の関連因子

変数	オッズ比	95%信頼区間	
事業所規模(100人未満)			
100-499人	0.40	0.05	3.05
500人以上	0.03 *	0.00	0.50
男性平均年齢40代以上(30代以下)	3.91	0.70	21.74
女性平均年齢40代以上(30代以下)	0.73	0.15	3.49
産業医活動時間(週2,3日程度～フルタイム)			
週半日～1日	0.05	0.00	1.16
月半日～1日	0.01 *	0.00	0.37
年1日～2,3ヶ月に1日	0.02	0.00	1.02
職場巡視頻度(週1回～月1回)			
2,3ヶ月に1回～年1回	3.70	0.60	22.89
その他	2.37	0.09	58.95
面接指導への呼出回数(受診するまで)			
3～4回	0.35	0.03	3.75
1～2回	0.99	0.11	8.55
1回の呼び出しのみ	0.37	0.03	4.39
面接指導受診率(ほぼ全員)			
7～8割・半数程度	0.42	0.07	2.60
2～3割・ほとんど受けない	0.38	0.03	4.24
診療行為なし(あり)	3.61	0.59	21.97
事業所の協力度(大変協力的)			
まあまあ協力的	0.61	0.12	3.04
協力的でない	0.00 *	0.00	0.16

*P<0.05

4 結論

1) 保健指導が有効かどうかを回答者が勤務する事業所規模、従業員の平均年齢、産業医活動時間、職場巡視頻度、保健指導の呼出回数、保健指導受診率、診療行為の有無、事業所の協力度の9因子に分けてロジスティック回帰分析を行った結果、従業員数が100人未満の事業所に対して500人以上の事業所に勤務する回答者はオッズ比0.03、95%信頼区間(0.00-0.50)であり、規模の小さい事業所に勤務する回答者の方が規模の大きい事業所に勤務する回答者より、有意に面接指導が有効だと考えていた。また、事業所の協力度では大変協力的な事業所と比較して、協力的でない事業所に勤務する回答者の方が面接指導は有効でないと考えていた(オッズ比0.00、95%信頼区間(0.00-0.16))。

2) 真に有効に機能する保健指導のあり方を提案し続けていくことは産業保健推進センターの大きな課題である。